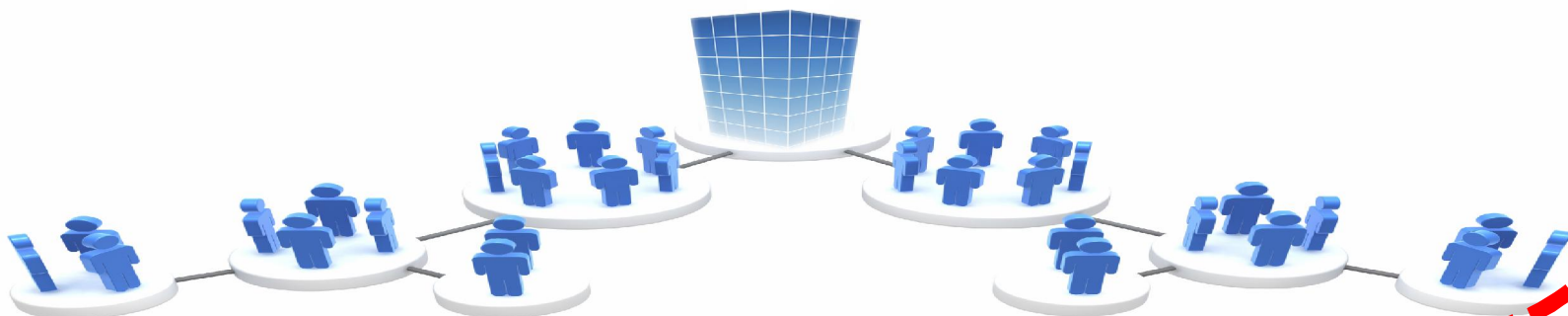




การประชุมชี้แจงแนวทาง การใช้แบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยองค์การ

นำเสนอ
ส่วนราชการ
วันศุกร์ที่ 18 กรกฎาคม 2557
เวลา 10.15 - 12.00 น.



คณะทำงาน



รศ. ดร. จีรประภา อัครบวร

ผู้ช่วยอธิการบดี ด้านการรับรองมาตรฐานสากล
อาจารย์ประจำ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นิคม
ที่ปรึกษาโครงการ



อาจารย์รัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์
นักวิจัย



คุณจารุวรรณ ยอดระฆัง
ผู้ช่วยนักวิจัยและประสานงาน



ประเด็นการชี้แจง

MANAGEMENT

DESIGN

GOAL

ORGANIZATION

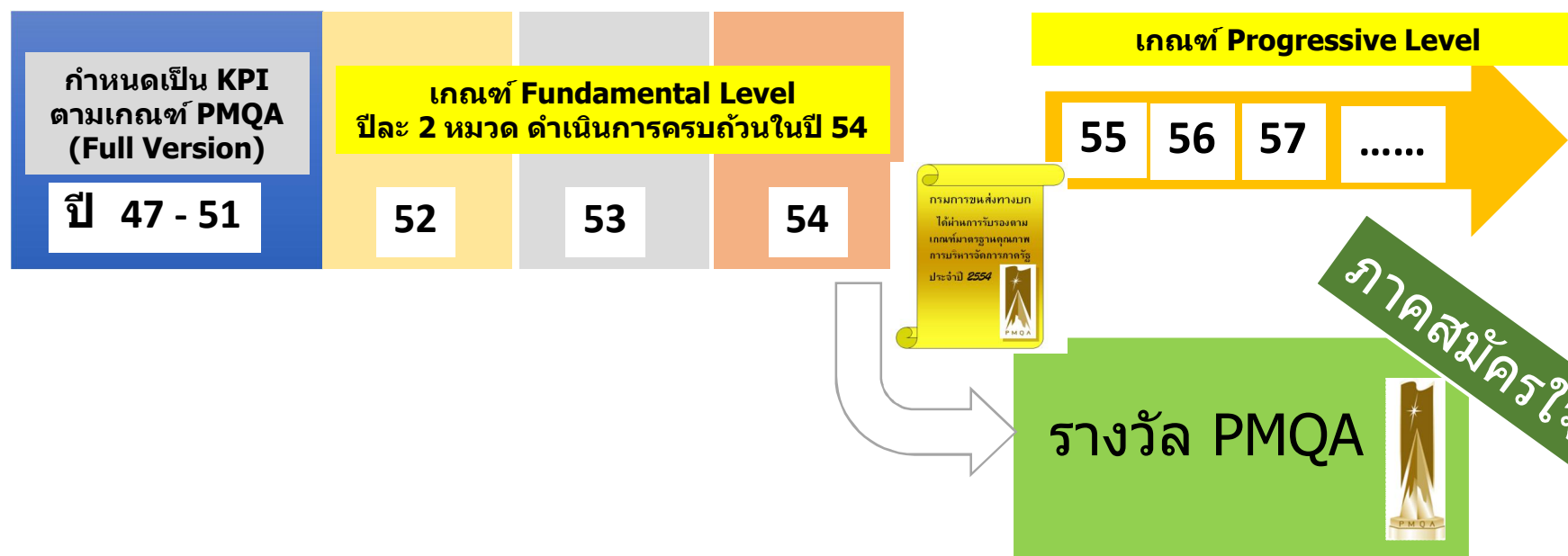
DEPARTMENT

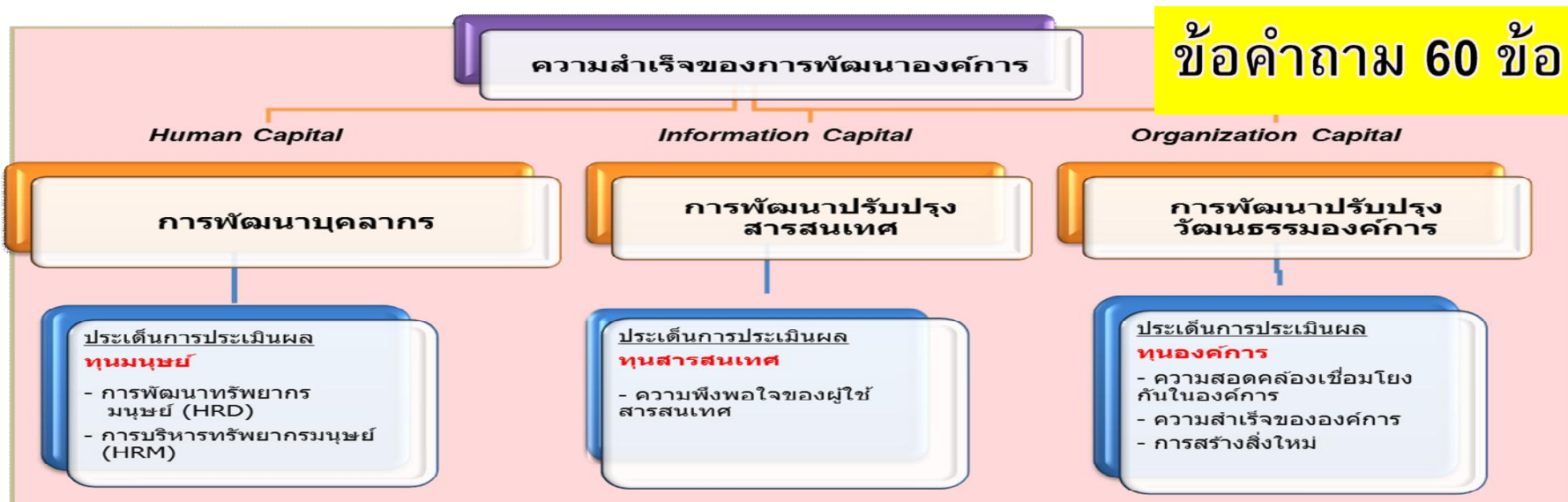
INDIVIDUAL

1. ที่มาและความสำคัญของการวินิจฉัยองค์การ
2. กรอบแนวคิดและการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การ
3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ
4. บทบาทหน้าที่ของผู้ประสานงานการสำรวจเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ

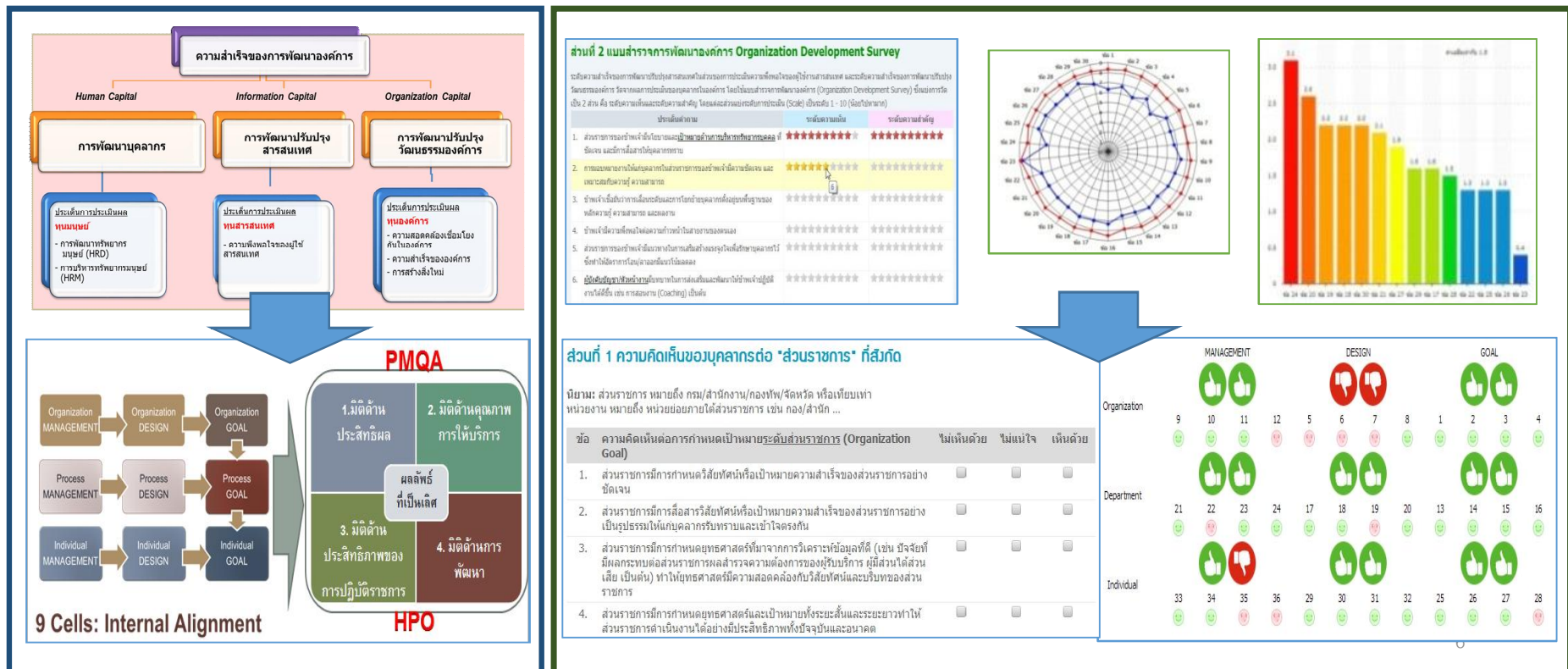


การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ





- ออกแบบกรอบแนวคิดและข้อคำถามในแบบสำรวจการพัฒนางองค์การให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและจังหวัดมากยิ่งขึ้น
- สอดคล้องกับการพัฒนาไปสู่องค์การสมรรถนะสูงและความเป็นเลิศในการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
- ปรับปรุงรูปแบบการประเมินให้มีความง่ายต่อการแสดงความคิดเห็น และการนำผลไปใช้



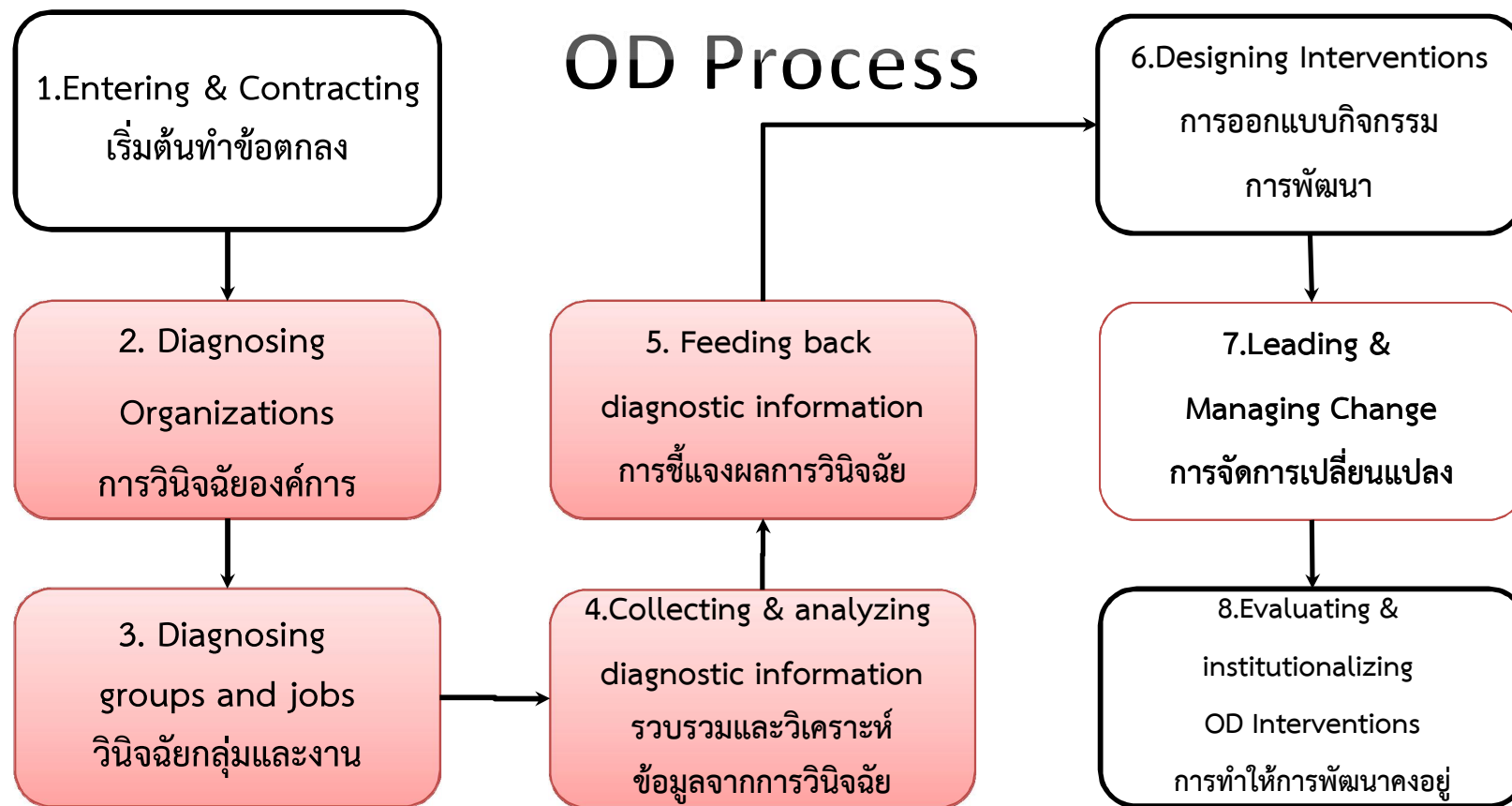
วัตถุประสงค์ของการพัฒนาแบบสำรวจ

- เปลี่ยนรูปแบบการประเมินผลตัวชี้วัด โดยจะไม่นำผลการสำรวจมาคิดคะแนนตัวชี้วัด แต่จะประเมินจากการนำผลการสำรวจไปใช้ในการพัฒนาองค์กร



1. ที่มาและความสำคัญของการวินิจฉัยองค์การ

การพัฒนาองค์การ (Organization Development) คือ การวางแผนการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเป็นระบบ (Systematic Planned Change) ซึ่งมีกระบวนการดังนี้

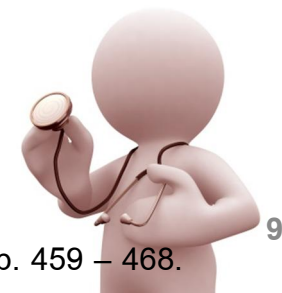


1. ที่มาและความสำคัญของการวินิจฉัยองค์การ

ORGANIZATION
DEPARTMENT
INDIVIDUAL

การวินิจฉัยองค์การ (Organization Diagnosis) คือ กระบวนการทำความเข้าใจบุคลากรที่อยู่ภายใต้ระบบ โดยใช้การเก็บข้อมูล เกี่ยวกับการรับรู้ที่บุคลากรเหล่านี้มีต่อระบบงานที่ตนอยู่ หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อเพิ่มความเข้าใจสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในภาพรวมร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของการวินิจฉัยองค์การ คือ **การสร้างความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในองค์การ ให้เห็นความจำเป็นที่ต้องการเปลี่ยนแปลง** (Alderfer, 1980, p. 459) ดังนั้นการทราบสถานการณ์ที่แท้จริงขององค์การด้วยเครื่องมือการวินิจฉัยที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์การร่วมกันโดยบุคลากรในองค์การเอง



2. กรอบแนวคิดและการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์กร



ORGANIZATION

DEPARTMENT

INDIVIDUAL

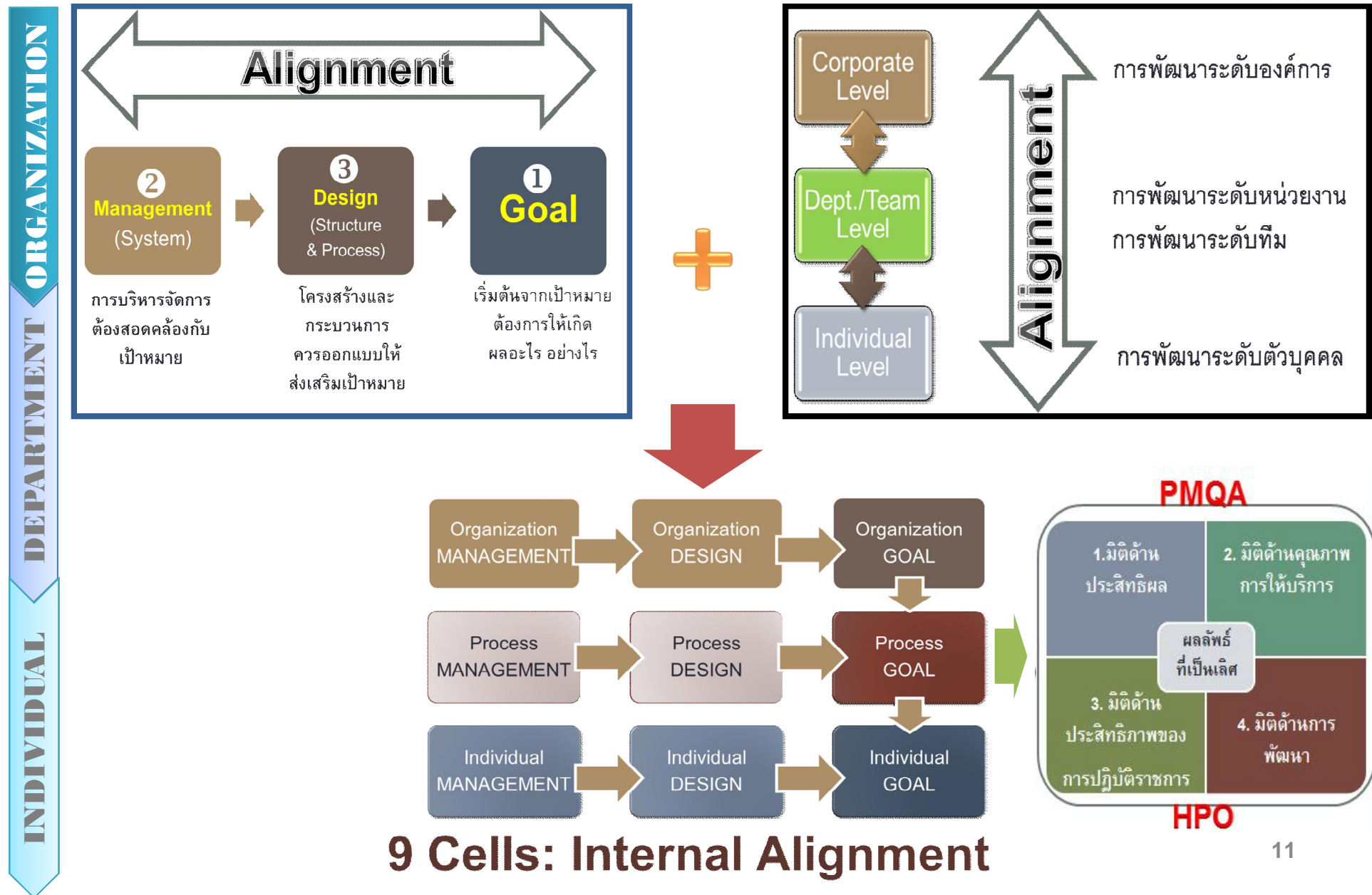
เครื่องมือการวินิจฉัยองค์กร 9 ตัวแปร (Nine Performance Variables) หรือ 9 Cells เป็นหนึ่งในเครื่องมือวินิจฉัยองค์กร “การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์” (Strategic Performance Management) โดยแนวคิดของ Geary A. Rummler และ Alan P. Brache (1995) ซึ่งพัฒนาจาก:-

- (1) แนวคิดเชิงระบบ (Systems Theory)
- (2) แนวคิดความสัมพันธ์ (Alignment) ของการบริหาร
- (3) การจัดระดับการวินิจฉัยออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร (Organization Level) ระดับหน่วยงานหรือทีม (Department or Team Level) และระดับตัวบุคคล (Individual Level)

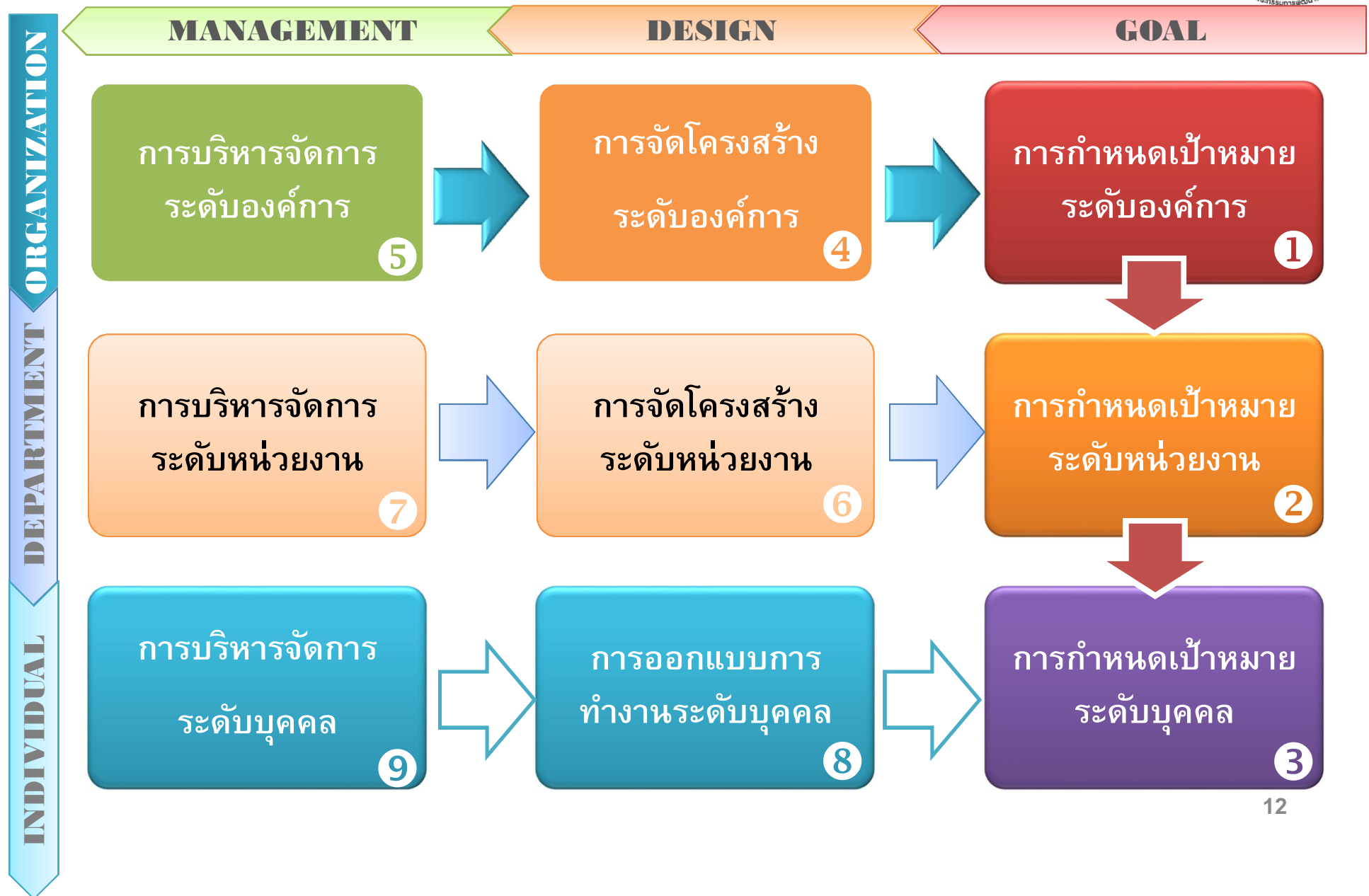
ทางทีมที่ปรึกษาได้ผนวกเกณฑ์รางวัลคุณภาพ TQA PMQA เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศเข้าไปร่วมด้วย



2. กรอบแนวคิดและการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การ



2. กรอบแนวคิดและการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การ



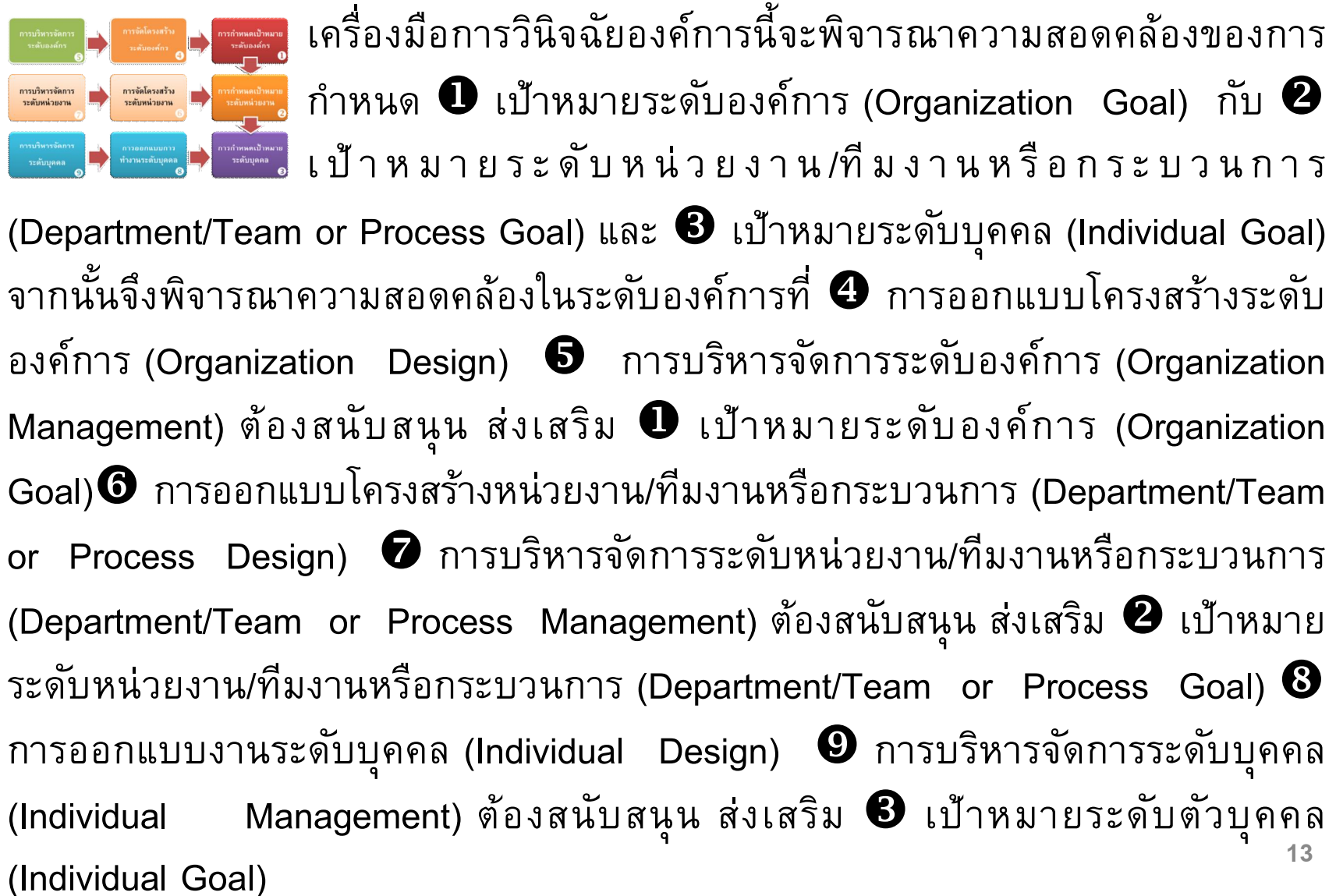
2. กรอบแนวคิดและการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การ



MANAGEMENT

DESIGN

GOAL



ประเด็นคำถาม



ORGANIZATION
DEPARTMENT
INDIVIDUAL

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมายระดับส่วนราชการ (Organization Goal)	ประเด็นสำคัญ
1	ส่วนราชการมีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จของส่วนราชการอย่างชัดเจน	การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
2	ส่วนราชการมีการสื่อสารวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จของส่วนราชการอย่างเป็นรูปธรรมให้แก่บุคลากรรับทราบและเข้าใจตรงกัน	การสื่อสารวิสัยทัศน์
3	ส่วนราชการมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ดี (เช่น ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อส่วนราชการผลสำรวจความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น) ทำให้ยุทธศาสตร์มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และบริบทของส่วนราชการ	การวางแผนยุทธศาสตร์ที่เน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4	ส่วนราชการมีการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวทำให้ส่วนราชการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต	การกำหนดเป้าหมายระยะสั้น-ระยะยาว

1

การกำหนดเป้าหมาย
ระดับองค์กร

ประเด็นคำถาม



ORGANIZATION DEPARTMENT INDIVIDUAL	ข้อ	ความคิดเห็นต่อการออกแบบโครงสร้างระดับส่วนราชการ (Organization Design)	ประเด็นสำคัญ
	5	โครงสร้างของส่วนราชการมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ	ความสอดคล้องของโครงสร้างส่วนราชการ กับวิสัยทัศน์
	6	ส่วนราชการมีหรือจัดตั้งหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการ	ความหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน
	7	ส่วนราชการมีหรือจัดโครงสร้างให้หน่วยงานสามารถทำงานประสานกันเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	โครงสร้างส่วนราชการที่เอื้อต่อการทำงาน
	8	ส่วนราชการมีการปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบหรือประกาศ ที่มีส่วนสนับสนุนให้การดำเนินงานของส่วนราชการมีประสิทธิภาพ	การปรับปรุงกฎระเบียบให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

4

การจัดโครงสร้าง
ระดับองค์การ

ประเด็นคำถาม



ORGANIZATION
DEPARTMENT
INDIVIDUAL

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระดับส่วนราชการ (Organization Management)	ประเด็นสำคัญ
9	ส่วนราชการมีระบบการติดตามแผนยุทธศาสตร์การประเมินวัดผลงานของส่วนราชการและการรายงานผลงาน เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ได้รับการนำไปปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้	การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานระดับส่วนราชการ
10	ส่วนราชการมีการจัดสรรงบประมาณอุปกรณ์เทคโนโลยีและบุคลากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับแผนปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของส่วนราชการ	การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ
11	ส่วนราชการมีการจัดทำแผนการสื่อสารติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานร่วมกัน	การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน
12	การบริหารจัดการภายในของส่วนราชการมีความโปร่งใสและเป็นที่น่าเชื่อถือของบุคลากรในส่วนราชการ	ความโปร่งใส มีจริยธรรมในการบริหารจัดการระดับส่วนราชการ

5

การบริหารจัดการ
ระดับองค์กร

ประเด็นคำถาม



ORGANIZATION DEPARTMENT INDIVIDUAL	ข้อ	ความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงาน (Department Goal)	ประเด็นสำคัญ
	13	หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของส่วนราชการ	ความสอดคล้องของเป้าหมายหน่วยงานกับเป้าหมายส่วนราชการ
	14	หน่วยงานมีการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม เพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดสำคัญของหน่วยงานเองนอกเหนือจากตัวชี้วัดที่ถ่ายทอดมาจากระดับส่วนราชการ	การกำหนดยุทธศาสตร์หน่วยงาน ที่มาจากการรับฟังความต้องการผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	15	หน่วยงานมีการกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	การกำหนดแผนปฏิบัติการระดับหน่วยงาน
	16	หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในการจัดการความเสี่ยงของโครงการ หรือการดำเนินงาน ที่อาจนำมาซึ่งความเสียหายต่อองค์กร หรือ ผู้รับบริการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในอนาคต	การจัดการความเสี่ยง

2

การกำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงาน

ประเด็นคำถาม



ORGANIZATION DEPARTMENT INDIVIDUAL	ข้อ	ความคิดเห็นต่อการออกแบบโครงสร้างระดับหน่วยงาน (Department Design)	ประเด็นสำคัญ
	17	ภายในหน่วยงานมีการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนระหว่างทีมงาน	การกำหนดภาระหน้าที่ ระหว่างหน่วยงาน
	18	หน่วยงานมีการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มและนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการ รวมถึงหรือการพัฒนาการบริการใหม่ ๆ	การปรับปรุงกระบวนการ จาก การรับฟังความคิดเห็นของ ผู้รับบริการ
	19	ภายในหน่วยงานมีการออกแบบระบบงานให้แต่ละทีมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละทีม และเกิดความคิดริเริ่มในการปรับปรุงงาน หรือนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การจัดการความรู้ และนวัตกรรม
	20	หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ลดขั้นตอน และสามารถติดตามงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

6

การจัดโครงสร้าง
ระดับหน่วยงาน

ประเด็นคำถาม

ORGANIZATION DEPARTMENT INDIVIDUAL	ข้อ	ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระดับหน่วยงาน (Department Management)	ประเด็นสำคัญ
	21	หน่วยงานมีระบบการติดตามแผนงานโครงการ การประเมินวัดผลงานของหน่วยงาน และมีการรายงานผลงาน เพื่อให้แผนงานโครงการได้รับการนำไปปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้	การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานระดับหน่วยงาน
	22	หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณอุปกรณ์การปฏิบัติงานและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้	การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรระดับหน่วยงาน
	23	หน่วยงานมีการประชุมหรือการติดต่อสื่อสารระหว่างทีมงานต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาอย่างเหมาะสม และสามารถทำให้เกิดการรับรู้ มีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน	การสื่อสารระหว่างทีมงาน
	24	หน่วยงานมีการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่มีความจำเป็นในการตัดสินใจของผู้บริหารหน่วยงาน	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

7

การบริหารจัดการ
ระดับหน่วยงาน

ประเด็นคำถาม

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมายระดับบุคคล (Individual Goal)	ประเด็นสำคัญ
25	เป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลงานของบุคลากรส่วนใหญ่ได้กำหนดให้สอดคล้องกับเป้าหมาย หรือตัวชี้วัดของหน่วยงาน	การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลที่สอดคล้องกับหน่วยงาน
26	ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ว่าต้องรับผิดชอบสิ่งใดภายในรอบของการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน เช่น ทุก 6 เดือน หรือ 1 ปี	ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร
27	ตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลมีความชัดเจนและถูกกำหนดอย่างเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	การกำหนดเป้าหมายงาน ที่เหมาะสม
28	เป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลถูกกำหนดให้สูงขึ้นหรือท้าทายมากขึ้นทุกรอบปี	การกำหนดเป้าหมายงานที่ท้าทาย

3

การกำหนดเป้าหมาย
ระดับบุคคล

ประเด็นคำถาม

ORGANIZATION DEPARTMENT INDIVIDUAL	ข้อ	ความคิดเห็นต่อการออกแบบการทำงานระดับบุคคล (Individual Design)	ประเด็นสำคัญ
	29	บุคลากรในส่วนราชการรับทราบขั้นตอนการทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนที่ต้องประสานกับผู้อื่นอย่างชัดเจน	ความชัดเจนในการประสานงาน
	30	ระบบงานหรือกระบวนการภายในเอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	การออกแบบงาน
	31	หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานได้ตามเป้าหมาย เช่น การออกแบบ-จัดวางโต๊ะทำงาน การมีพื้นที่หรือช่องทางในการปรึกษาหารือ การเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญในการทำงาน เป็นต้น	การออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน
	32	ลักษณะงานภายในหน่วยงานได้ออกแบบให้สามารถทำงานแทนกันได้เมื่อมีความจำเป็น	การออกแบบงานเพื่อทำงานทดแทนกันได้

8

การออกแบบการทำงานระดับบุคคล

ประเด็นคำถาม



ORGANIZATION
DEPARTMENT
INDIVIDUAL

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระดับบุคคล (Individual Management)	ประเด็นสำคัญ
33	บุคลากรได้รับการจัดสรรอุปกรณ์เครื่องมือ เวลาอย่างเหมาะสมในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	การจัดสรรงบประมาณและ อุปกรณ์การทำงาน
34	บุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	การฝึกอบรมและพัฒนา
35	บุคลากรได้รับความเป็นธรรมในการได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	การเลื่อนระดับตำแหน่ง
36	บุคลากรมีความรักและผูกพันกับส่วนราชการ	ความผูกพันของบุคลากร

9

การบริหารจัดการ
ระดับบุคคล

สรุปผลการทดสอบระบบ (30 มิ.ย. – 4 ก.ค. 57)

ค่า Reliability Cronbach's Alpha = 0.96 (ค่าที่ยอมรับได้ >0.60)

จำนวน
ผู้เข้าทดสอบ

ประเภท	อำนาจการและ บริหาร	วิชาการ	ทั่วไป	รวม (คน)
กรม	32	258	96	401
จังหวัด	36	169	68	273
รวม (คน)	68	427	164	674

ข้อเสนอแนะ

- ❖ จำนวนคำถามพอเหมาะ สามารถสรุปผลให้ทราบทันที ใช้ภาพยืมเป็นสื่อ เข้าใจง่าย
- ❖ ผลการสำรวจอาจขึ้นกับอารมณ์ของผู้ทดสอบขณะทำแบบสอบถาม (หากผู้ทดสอบอารมณ์ดีจะทำให้ได้ผลการทดสอบที่ดี) ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะจุด
- ❖ ควรมีการวิเคราะห์ และเชื่อมโยงความหมายในแต่ละส่วนของแต่ละระดับ และแจ้งจุดอ่อน จุดแข็ง หรือโอกาส ในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับทุกระดับในทุกส่วนได้อย่างพอเพียงและสมดุลต่อกัน พร้อมแจ้งให้ทราบผลจากการตอบแบบสอบถาม
- ❖ ควรกำหนดตัวชี้วัดที่มีความเป็นไปได้ อยู่ภายใต้การควบคุมของเจ้าหน้าที่
- ❖ ควรมีเจ้าหน้าที่เข้ามาสัมภาษณ์โดยตรงจะได้ข้อมูลที่เป็นจริงหรือใกล้เคียงมากกว่านี้
- ❖ ควรมีการสำรวจอย่างละเอียด
- ❖ ควรจัดให้มีการแสดงความคิดเห็นต่อองค์การ ทุกไตรมาสเพราะมีประโยชน์มาก
- ❖ ควรนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดทำเป็นรายงานและคู่มือการปฏิบัติงานส่งกลับยังหน่วยงานราชการอีกครั้งเพื่อเป็นเอกสารอ้างอิงและใช้ในการศึกษาต่อไป

2. กรอบแนวคิดและการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การ



กำหนดการสำรวจเพื่อการวินิจฉัยองค์การ

1. วันที่ 18 ก.ค. 57

ประชุมชี้แจงตัวแทนส่วนราชการ

2. วันที่ 28 ก.ค. – 13 ส.ค. 57

เปิดระบบให้ข้าราชการร่วมทำแบบสำรวจออนไลน์

3. วันที่ 15 ส.ค. 57

เปิดระบบให้ผู้ประสานงาน (Admin) ของส่วนราชการทราบผลสำรวจภาพรวมระดับส่วนราชการ
→ ใช้ข้อเสนอแนะเป็นข้อแนวทางในการจัดทำคำรับรองด้านการพัฒนาองค์การได้

4. วันที่ 18-29 ส.ค. 57

คณะทำงานเข้าเยี่ยม 5 ส่วนราชการที่มีผลการสำรวจยอดเยี่ยม เพื่อเก็บข้อมูลเป็นกรณีศึกษาการพัฒนาองค์การที่เป็นแบบอย่างที่ดี

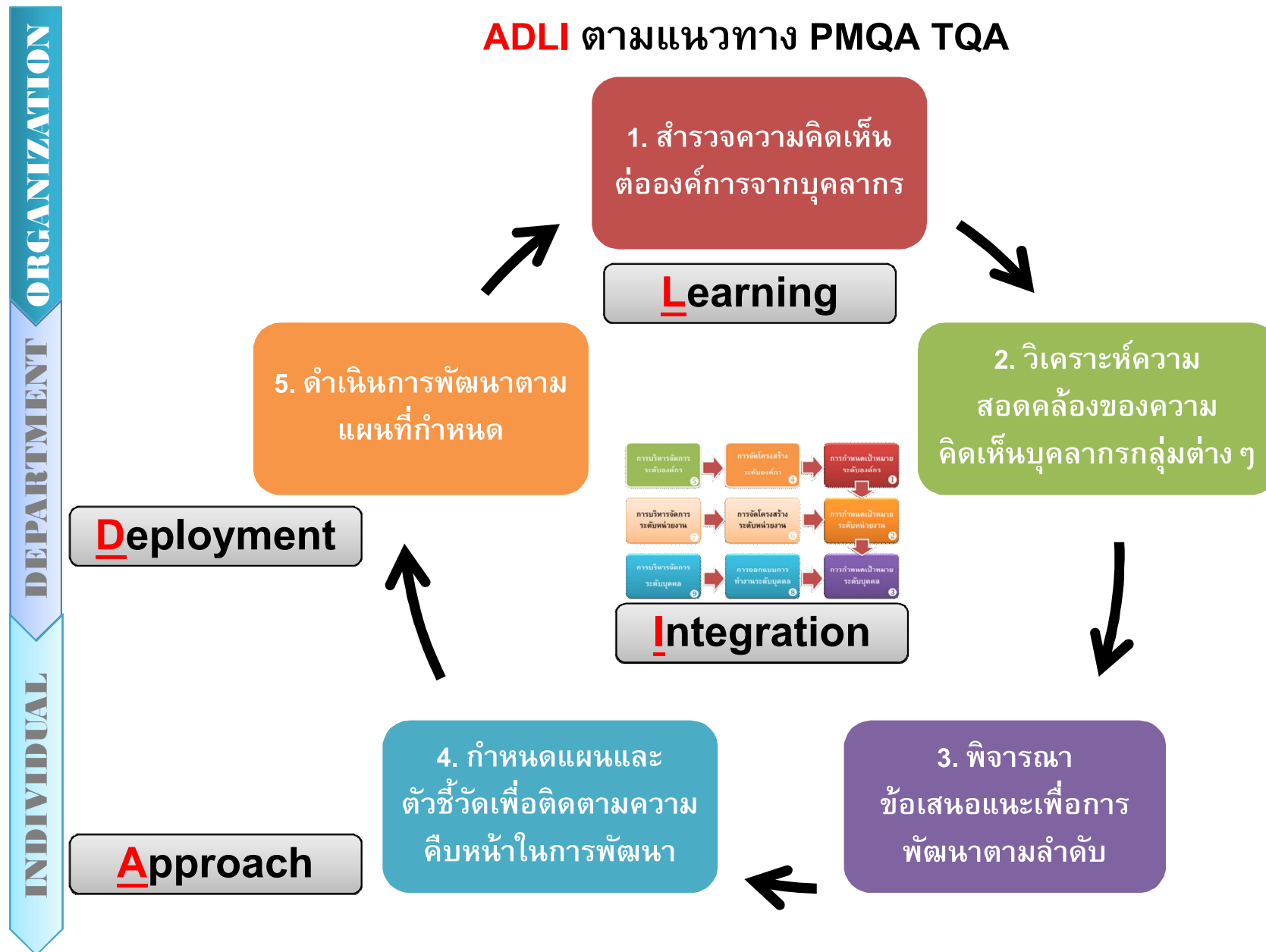
ORGANIZATION

DEPARTMENT

INDIVIDUAL

3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ

ADLI ตามแนวทาง PMQA TQA

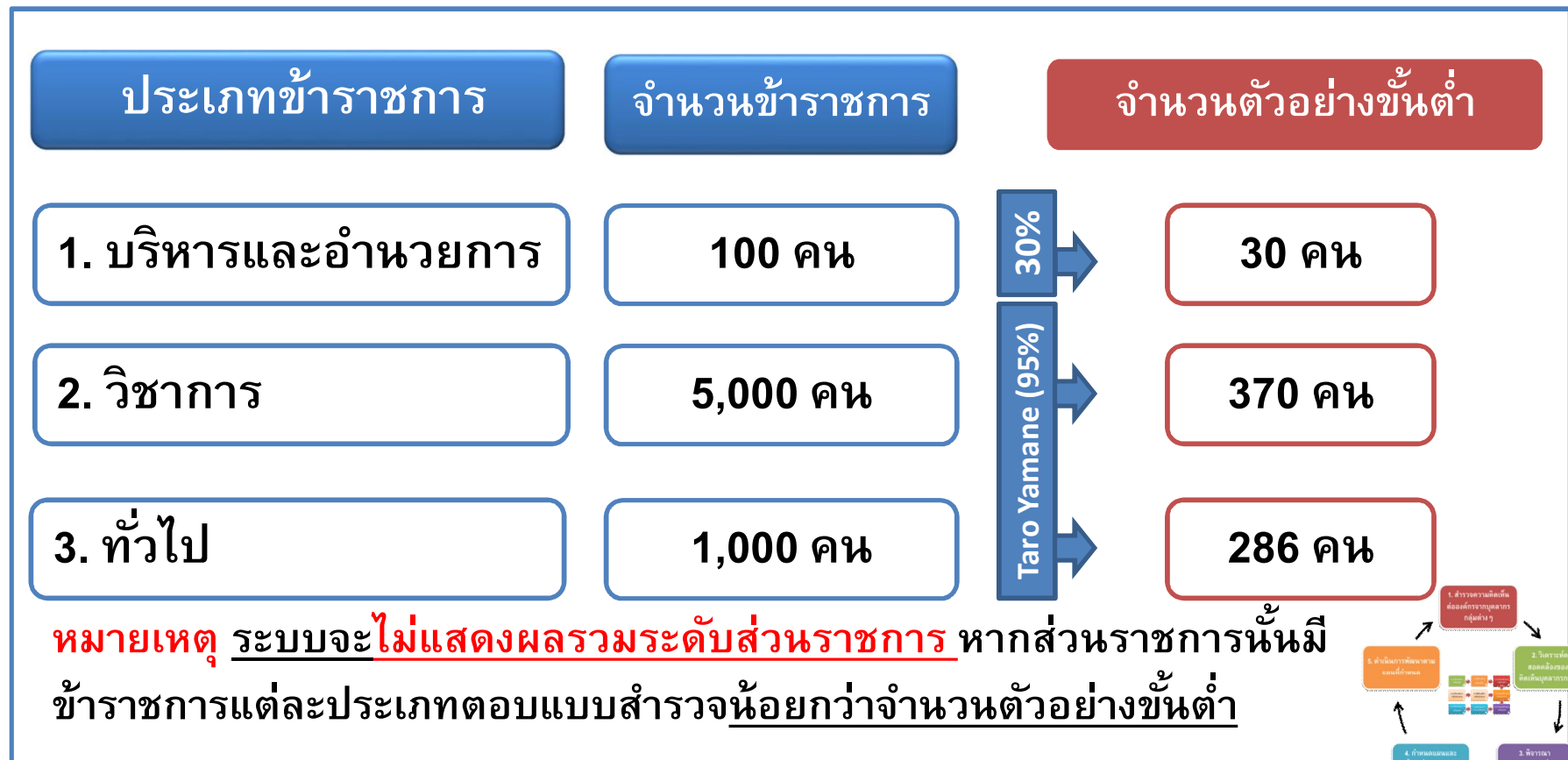


3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ



1. สำนวจความคิดเห็น
ต่อองค์การจากบุคลากร

วัตถุประสงค์ เพื่อรับรู้ความรู้สึกของบุคลากรกลุ่มต่างๆ ที่มีต่อการกำหนดเป้าหมาย โครงสร้าง และการบริหารจัดการ ทั้งในระดับองค์การ หน่วยงานและบุคคล



3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ



ORGANIZATION

DEPARTMENT

INDIVIDUAL

1. สำรวจความคิดเห็น
ต่อองค์การจากบุคลากร

การเข้าสู่แบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยองค์การ
1. เข้าสู่เว็บไซต์

<http://www.opdc.go.th/ges>



① เลือกส่วนราชการที่ท่านสังกัด



ส่วนราชการระดับกรม

ส่วนราชการระดับกรม หมายถึง ข้าราชการ
ส่วนกลาง และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค

---- เลือกกระทรวง ----- ▾

---- เลือกกรม ----- ▾

ใส่เลขประจำตัวประชาชน 13 หลักของท่าน
เพื่อกรอกแบบสำรวจออนไลน์

ยืนยัน



ส่วนราชการระดับจังหวัด

ส่วนราชการระดับจังหวัด หมายถึง ข้าราชการ
ส่วนภูมิภาค เช่น สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงมหาดไทย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
หนองคาย เป็นต้น

---- เลือกจังหวัด ----- ▾

ใส่เลขประจำตัวประชาชน 13 หลักของท่าน
เพื่อกรอกแบบสำรวจออนไลน์

ยืนยัน

② ใส่เลขประจำตัวประชาชน 13 หลักของท่านแล้วกดยืนยัน



3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์กรของส่วนราชการ



ORGANIZATION

DEPARTMENT

INDIVIDUAL



แบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยองค์กร
สำหรับส่วนราชการ/จังหวัด



Login

สถิติการตอบแบบสำรวจ

Organization Development Survey

GES Survey Online

ยินดีต้อนรับ

③ ตรวจสอบส่วนราชการของท่าน แล้วอ่านคำนำ

ส่วนราชการที่ท่านสังกัดคือ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

แบบสำรวจการพัฒนาองค์กร (Organization Development Survey) เป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนาองค์กรที่เรียกว่าการวินิจฉัยองค์กร (Organization Diagnosis) ทั้งนี้เพื่อให้ผลของการวินิจฉัยสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาองค์กรได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็นปัญหา นำไปสู่การพัฒนาองค์กรเปรียบได้กับการตรวจวินิจฉัยของแพทย์ก่อนทำการรักษาโรค

ดังนั้นการตอบคำถามในแบบสำรวจจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ตอบซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรในการตอบคำถามตามความเห็นของตนเองมากที่สุด เพื่อการประมวลผลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรได้สูงสุด และสามารถทำให้ผู้บริหารองค์กร รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความตระหนักในความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลง (Sense of Urgency) เพื่อผลของการประเมินนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงจุด (Solve the right problem) และเกิดความตั้งใจในการทำการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานของตนให้ได้รับการพัฒนายิ่งขึ้น

ทางสำนักงาน ก.พ.ร.ขอรับรองว่าผลการตอบของท่านจะได้รับการเก็บเป็นความลับ ทางหน่วยงานไม่สามารถนำผลมาใช้ในการประเมินความดี ความชอบของผู้ตอบแบบสำรวจได้ และผลของแบบสำรวจจะไม่นำมาใช้ในการคิดคะแนนใดๆของสำนักงาน ก.พ.ร. หากแต่นำผลการสำรวจมาเป็นข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนเพื่อการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆเป็นสำคัญ

ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านจงร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในการวินิจฉัยองค์กร เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรของท่านได้ถูกจุด ตรงประเด็น อันจะนำมาซึ่งบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการทำงานในภาพรวม

กดที่นี่เพื่อเข้าสู่หน้าแบบสำรวจ

④ กด “กดที่นี่เพื่อเข้าสู่หน้าแบบสำรวจ”



3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ



ORGANIZATION
DEPARTMENT
INDIVIDUAL

แบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยองค์กร

สำหรับส่วนราชการ/จังหวัด

Organization Development Survey

Login
สถิติการกรอกแบบสำรวจ
GES Survey Online

ส่วนที่ 1

ส่วนที่ 2

ส่วนที่ 3

สรุปผล

ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ

๕ คลิกเลือกตอบ
(1) ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ	☐ ชาย	☐ หญิง	
อายุ	☐ 20 - 30 ปี	☐ 31- 40 ปี	☐ 41- 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป
ตำแหน่ง	ทั่วไประดับ ☐ ปฏิบัติงาน ☐ ข้าราชการ ☐ อาวุโส	วิชาการระดับ ☐ ปฏิบัติการ ☐ ข้าราชการ ☐ ข้าราชการพิเศษ ☐ ข้าราชการ ☐ ทรงคุณวุฒิ	กลุ่มบริหารและอำนวยการ ☐ กลุ่มบริหารและอำนวยการ
สถานที่ปฏิบัติงาน	☐ ส่วนกลาง	☐ ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	



3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ



แบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยองค์กร

สำหรับส่วนราชการ/จังหวัด

Organization Development Survey

Login
สถิติการรณอกแบบสำรวจ
GES Survey Online

ส่วนที่ 1

ส่วนที่ 2

ส่วนที่ 3

สรุปผล

ความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการที่กำกับ

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 คำตอบ ระดับความรู้สึก/ความคิดเห็น มี 5 ระดับ คือ

1 = ต้องปรับปรุงอย่างมาก 2 = ต้องปรับปรุง 3 = ไม่แน่ใจ 4 = ทำได้ดี 5 = ทำได้ดีมาก

ความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติราชการของจังหวัด	ต้องปรับปรุง-ความเห็นต่อผลงาน--ดีมาก				
	1	2	3	4	5
1. มิติด้านประสิทธิผล	☐	☐	☐	☐	☐
2. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	☐	☐	☐	☐	☐
3. มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	☐	☐	☐	☐	☐
4. มิติด้านการพัฒนา	☐	☐	☐	☐	☐

5. คลิกเลือกตอบ

(2) ความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
เพื่อทราบการรับรู้ของบุคลากรต่อผลการปฏิบัติงานระดับส่วนราชการ



3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ



แบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยองค์กร
สำหรับส่วนราชการ/จังหวัด

Organization Development Survey

Login
สถิติการกรอกแบบสำรวจ
GES Survey Online

ส่วนที่ 1
ส่วนที่ 2
ส่วนที่ 3
สรุปผล

คำชี้แจง : กรุณาตอบข้อคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ☒ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง ตามประสบการณ์ของท่านที่ได้ทำงานใน ส่วนราชการที่ท่านสังกัด โดยตอบคำถามตามลำดับที่ละข้อ ข้อละ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อ "ส่วนราชการ" ที่สังกัด

นิยาม: ส่วนราชการ หมายถึง กรม/สำนักงาน/กองทัพบก/จังหวัด หรือเทียบเท่า หน่วยงาน หมายถึง หน่วยย่อยภายใต้ส่วนราชการ เช่น กอง/สำนัก ...

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมายระดับส่วนราชการ (Organization Goal)	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย
1.	ส่วนราชการมีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จของส่วนราชการอย่างชัดเจน	☐	☐	☐
2.	ส่วนราชการมีการสื่อสารวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จของส่วนราชการอย่างเป็นรูปธรรมให้แก่บุคลากรรับทราบและเข้าใจตรงกัน	☐	☐	☐
3.	ส่วนราชการมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ดี (เช่น ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อส่วนราชการผลสำรวจความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น) ทำให้ยุทธศาสตร์มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และบริบทของส่วนราชการ	☐	☐	☐
4.	ส่วนราชการมีการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทำให้ส่วนราชการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต	☐	☐	☐
ข้อ	ความคิดเห็นต่อการออกแบบโครงสร้างระดับส่วนราชการ (Organization Design)	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย

หน้าถัดไป >>

๕ คลิกเลือกตอบ (3) ส่วนที่1: ความคิดเห็นของบุคลากรต่อ "ส่วนราชการ" ที่ปฏิบัติราชการ

๖ เมื่อตอบครบทุกข้อให้กด "หน้าถัดไป >>"

31

3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ



แบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยองค์กร

สำหรับส่วนราชการ/จังหวัด

Organization Development Survey

Login
สถิติการกรอกแบบสำรวจ
GES Survey Online

ส่วนที่ 1
ส่วนที่ 2
ส่วนที่ 3
สรุปผล

ส่วนที่ 2: ความคิดเห็นของบุคลากรต่อ "หน่วยงาน"

นิยาม: หน่วยงาน หมายถึง หน่วยย่อยภายใต้ส่วนราชการ เช่น กอง/สำนัก หรือเทียบเท่า
ทีมงาน หมายถึง กลุ่มย่อยภายในหน่วยงาน เช่น กลุ่มงาน

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงาน (Department Goal)	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย
13.	หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของส่วนราชการ	☐	☐	☐
14.	หน่วยงานมีการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม เพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดสำคัญของหน่วยงานเอง นอกเหนือจากตัวชี้วัดที่ถ่ายทอดมาจากระดับส่วนราชการ	☐	☐	☐
15.	หน่วยงานมีการกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน			
16.	หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในการจัดการความเสี่ยงของโครงการ หรือการดำเนินงาน ที่อาจนำมาซึ่งความเสียหายต่อองค์กร หรือ ผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องในอนาคต			

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการออกแบบโครงสร้างระดับหน่วยงาน (Department Design)	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย

๗ คลิกเลือกตอบ

ส่วนที่ 2: ความคิดเห็นของ

บุคลากรต่อ "หน่วยงาน"

หน้าถัดไป >>

เมื่อตอบครบทุกข้อให้กด

"หน้าถัดไป >>"

3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ



แบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยองค์กร
 สำหรับส่วนราชการ/จังหวัด

Organization Development Survey
 Login
 สถิติการกรอกแบบสำรวจ
 GES Survey Online

ส่วนที่ 1
 ส่วนที่ 2
ส่วนที่ 3
 สรุปผล

ส่วนที่ 3: ความคิดเห็นของบุคลากรต่อ "การดำเนินงานระดับบุคคล" โดยรวม

นิยาม: ส่วนราชการ หมายถึง กรม/สำนักงาน/กองทัพบก/จังหวัด หรือเทียบเท่า
 หน่วยงาน หมายถึง หน่วยย่อยภายใต้ส่วนราชการ เช่น กอง/สำนัก

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมายระดับบุคคล (Individual Goal)	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย
25.	เป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลงานของบุคลากรส่วนใหญ่ได้กำหนดให้สอดคล้องกับเป้าหมาย หรือตัวชี้วัดของหน่วยงาน	☐	☐	☐
26.	ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าจะต้องรับผิดชอบสิ่งใดภายในรอบของการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน เช่น ทุก 6 เดือน หรือ 1 ปี	☐	☐	☐
27.	ตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลมีความชัดเจนและถูกกำหนดอย่างเหมาะสมกับความรูความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	☐	☐	☐
28.	เป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลถูกกำหนดให้สูงขึ้นหรือท้าทายมากขึ้นทุกรอบปี	☐	☐	☐
ข้อ	ความคิดเห็นต่อการออกแบบการทำงานระดับบุคคล (Individual Design)	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย

8 คลิกเลือกตอบ
ส่วนที่ 3: ความคิดเห็นของ
บุคลากรต่อ "การดำเนินงาน
ระดับบุคคล" โดยรวม

เมื่อตอบครบทุกข้อให้กด
 "หน้าถัดไป >>"

หน้าถัดไป >>



3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ

ระบบดำเนินการบันทึกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ขอขอบคุณในการตอบแบบสำรวจ

ผลการตอบแบบสำรวจของท่าน จะถูกนำไปรวบรวมเป็นผลการสำรวจระดับส่วนราชการ พร้อมข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรต่อไป

๙ เมื่อขึ้นข้อความนี้แสดงว่าระบบได้บันทึกข้อมูลของท่านแล้ว พร้อมแสดงผลการตอบแบบสำรวจของผู้ตอบแบบสำรวจเอง

สรุปผลการตอบแบบสำรวจของท่าน

	การบริหารจัดการ (Management)	การออกแบบโครงสร้าง (Design)	กำหนดเป้าหมาย (Goal)
ระดับส่วนราชการ (Organization)	 5	 4	 1
ระดับหน่วยงาน (Department)	 7	 6	 2
ระดับบุคคล (Individual)	 9	 8	 3

ส่วนที่ 3

สรุปผล

สัญลักษณ์และความหมาย



เห็นด้วยมากกว่าครึ่งหนึ่ง
ท่านมีความเห็นด้วยกับประเด็นที่สอบถาม



ท่านมีความเห็นด้วยเท่ากับไม่เห็นด้วย/ไม่แน่ใจกับประเด็นที่สอบถาม



ท่านมีความไม่เห็นด้วย/ไม่แน่ใจกับประเด็นที่สอบถาม
เห็นด้วยน้อยกว่าครึ่งหนึ่ง

3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ

สรุปผลการตอบแบบสำรวจของท่าน

	การบริหารจัดการ (Management)	การออกแบบโครงสร้าง(Design)	กำหนดเป้าหมาย(Goal)
ระดับส่วนราชการ (Organization)	 5	 4	 1
ระดับหน่วยงาน (Department)	 7	 6	 2
ระดับบุคคล (Individual)	 9	 8	 3

ตัวอย่างการอ่านผลสำรวจความคิดเห็นรายบุคคล โดยพิจารณาตามลำดับ 1-9

-  1 ท่านเห็นว่าส่วนราชการของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายชัดเจน
-  2 ท่านเห็นว่าเป้าหมายระดับหน่วยงานอาจยังไม่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของส่วนราชการมากนัก
-  3 ท่านเห็นว่าเป้าหมายระดับบุคคลโดยรวม ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายหน่วยงาน
- 4-9 โครงสร้าง การบริหารจัดการระดับส่วนราชการ หน่วยงานและบุคคล ไม่เอื้อต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ



แบบฝึกหัดการอ่านผลสำรวจความคิดเห็นรายบุคคล
ขอให้ท่านอธิบายผลการตอบแบบสำรวจรายบุคคลต่อไปนี้

สรุปผลการตอบแบบสำรวจของท่าน

	การบริหารจัดการ (Management)	การออกแบบ โครงสร้าง(Design)	กำหนดเป้าหมาย (Goal)
ระดับส่วนราชการ (Organization)	 5	 4	 1
ระดับหน่วยงาน (Department)	 7	 6	 2
ระดับบุคคล (Individual)	 9	 8	 3

1. ท่านเห็นว่าการกำหนดเป้าหมายระดับ _____

ส่วนราชการชัดเจน เป้าหมายหน่วยงานกำหนดได้สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนราชการ แต่การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลไม่ชัดเจน

2. ท่านเห็นว่าการออกแบบโครงสร้าง การบริหารจัดการระดับ _____ ส่วนราชการ ไม่สนับสนุนเป้าหมายของส่วนราชการ

3. ท่านเห็นว่าการออกแบบโครงสร้าง การบริหารจัดการระดับ _____ หน่วยงาน ไม่สนับสนุนเป้าหมายของหน่วยงาน

4. ท่านเห็นว่าการออกแบบงาน การบริหารจัดการระดับ _____ บุคคลโดย รวมไม่สนับสนุนเป้าหมายของบุคคล

3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ

2. วิเคราะห์ความ
สอดคล้องของความคิด
เห็นบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมาย โครงสร้างและการบริหารจัดการ ในระดับองค์การ หน่วยงานและบุคคลโดยรวม ของข้าราชการทั้ง 3 กลุ่ม

1. บริหารและอำนวยการ			
ระดับจังหวัด (Organization)	 5	 4	 1
ระดับหน่วยงาน (Department)	 7	 6	 2
ระดับบุคคล (Individual)	 9	 8	 3

2. วิชาการ			
ระดับจังหวัด (Organization)	 5	 4	 1
ระดับหน่วยงาน (Department)	 7	 6	 2
ระดับบุคคล (Individual)	 9	 8	 3

3. ทัวไป			
ระดับจังหวัด (Organization)	 5	 4	 1
ระดับหน่วยงาน (Department)	 7	 6	 2
ระดับบุคคล (Individual)	 9	 8	 3

เกณฑ์การวิเคราะห์



ข้าราชการกลุ่มนั้น ส่วนใหญ่เห็นด้วย [แทนค่า +1]



ข้าราชการกลุ่มนั้น เห็นด้วยเท่ากับไม่แน่ใจไม่เห็นด้วย [แทนค่า 0]



ข้าราชการกลุ่มนั้น ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย [แทนค่า -1]

3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ



2. วิเคราะห์ความ
สอดคล้องของความ
คิดเห็นบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ

คำนวณโดย นำผลรวมความคิดเห็นในแต่ละประเด็น (+1, 0, -1) ของ
ข้าราชการ 3 ประเภทมารวมกัน (ผลรวมมีโอกาสเป็น -3 ถึง 3)

ผลการตอบแบบสอบถาม ส่วนราชการ

สัญลักษณ์และความหมาย

- ส่วนใหญ่เห็นด้วย
- เห็นด้วยเท่ากับไม่เห็นด้วย/ไม่แน่ใจ
- ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย/ไม่แน่ใจ
- องค์การดำเนินการเรื่องนั้นได้ดีอยู่แล้ว ควรรักษาการดำเนินการนั้นไว้
- องค์การควรปรับปรุงเรื่องนั้น
- องค์การต้องแก้ไขเรื่องนั้นอย่างเร่งด่วน

ผลรวม	-3	-2	-1	0	1	2	3
	ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน			ควรปรับปรุง		ทำได้ดีควรรักษาไว้	
ความหมาย							

	MANAGEMENT				DESIGN				GOAL			
Organization	5				4				1			
	9	10	11	12	5	6	7	8	1	2	3	4
Department	7				6				2			
	21	22	23	24	17	18	19	20	13	14	15	16
Individual	9				8				3			
	33	34	35	36	29	30	31	32	25	26	27	28

ORGANIZATION

DEPARTMENT

INDIVIDUAL

3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ



ผลการตอบแบบสอบถาม ส่วนราชการ

สัญลักษณ์และความหมาย

- ส่วนใหญ่เห็นด้วย
- เห็นด้วยเท่ากับไม่เห็นด้วย/ไม่แน่ใจ
- ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย/ไม่แน่ใจ
- องค์การดำเนินการเรื่องนั้นได้ดีอยู่แล้ว ควรรักษาการดำเนินการนั้นไว้
- องค์การควรปรับปรุงเรื่องนั้น
- องค์การต้องแก้ไขเรื่องนั้นอย่างเร่งด่วน

ตัวอย่างการอ่านผลการวินิจฉัยองค์การระดับส่วนราชการ

	MANAGEMENT				DESIGN				GOAL			
Organization	5 →				4 →				1			
	9	10	11	12	5	6	7	8	1	2	3	4
Department	7 →				6 →				2			
	21	22	23	24	17	18	19	20	13	14	15	16
Individual	9 →				8 →				3			
	33	34	35	36	29	30	31	32	25	26	27	28

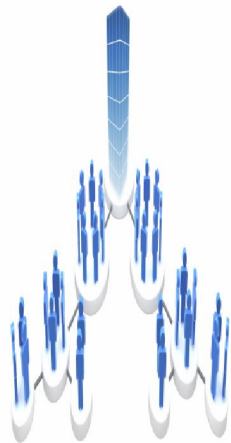
1. ส่วนราชการมี ① การ กำหนดเป้าหมายระดับส่วนราชการอย่างชัดเจน ควรรักษาการดำเนินการนี้ไว้ แต่ ② การกำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงานยังต้องได้รับการพัฒนา ③ การกำหนดเป้าหมายระดับบุคคลก็ต้องได้รับการพัฒนาตามลำดับสำหรับโครงสร้างและการบริหารจัดการระดับส่วนราชการ ④-⑨ ก็ต้องได้รับการพัฒนาด้วยเช่นกัน หลังจากการพัฒนาการกำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงาน ② และระดับบุคคล ③ เรียบร้อยแล้ว

2. ส่วนราชการจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงาน ในข้อ 15 และ 16 เป็นอันดับแรก แล้วจึงปรับปรุงการกำหนดเป้าหมายระดับบุคคลในข้อ 25-27 การกำหนดโครงสร้างและการบริหารจัดการระดับองค์การในข้อ 5-7 และ/หรือ 9-12 ตามลำดับ

3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ



แบบฝึกหัดการอ่านผลการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ
ขอให้ท่านอธิบายผลการตอบแบบสำรวจต่อไปนี้



	MANAGEMENT					DESIGN				GOAL			
Organization	  5 					  4 				  1			
	9	10	11	12	5	6	7	8	1	2		3	4
													
Department	  7 					  6 				  2			
	21	22	23	24	17	18	19	20	13	14		15	16
													
Individual	  9 					  8 				  3			
	33	34	35	36	29	30	31	32	25	26	27	28	
													

1. ส่วนราชการมีการกำหนดเป้าหมายระดับ _____

ส่วนราชการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการ _____

2. ลำดับข้อที่ส่วนราชการต้องพัฒนาคือ _____



3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ



3. พิจารณา
ข้อเสนอแนะเพื่อการ
พัฒนาตามลำดับ

พิจารณาข้อเสนอแนะ โดยเริ่มจากความสอดคล้องของเป้าหมาย
ระดับองค์การ หน่วยงานและบุคคล เรียงตามลำดับหัวข้อที่บุคลากร
แสดงความคิดเห็นว่าไม่เห็นด้วย/ไม่แน่ใจ

ผลการตอบแบบสำรวจ
ส่วนราชการ

	MANAGEMENT				DESIGN				GOAL			
Organization	9	10	11	12	5	6	7	8	1	2	3	4
Department	21	22	23	24	17	18	19	20	13	14	15	16
Individual	33	34	35	36	29	30	31	32	25	26	27	28



Organization Goal



Department Goal



Individual Goal

สรุปผลจากปัจจัย

ข้อเสนอแนะ

ลำดับการพัฒนา

GOAL

- ข้อความวิเคราะห์ที่ 1
- ข้อความวิเคราะห์ที่ 2
- ข้อความวิเคราะห์ที่ 3
- ข้อความวิเคราะห์ที่ 4

- ตัววัดการดำเนินงานที่ 1
- ตัววัดการดำเนินงานที่ 2
- ตัววัดการดำเนินงานที่ 3
- ตัววัดการดำเนินงานที่ 4



- ข้อความวิเคราะห์ที่ 13
- ข้อความวิเคราะห์ที่ 14
- ข้อความวิเคราะห์ที่ 15
- ข้อความวิเคราะห์ที่ 16

- ตัววัดการดำเนินงานที่ 13
- ตัววัดการดำเนินงานที่ 14
- ตัววัดการดำเนินงานที่ 15
- ตัววัดการดำเนินงานที่ 16



- ข้อความวิเคราะห์ที่ 25
- ข้อความวิเคราะห์ที่ 26
- ข้อความวิเคราะห์ที่ 27
- ข้อความวิเคราะห์ที่ 28

- ตัววัดการดำเนินงานที่ 25
- ตัววัดการดำเนินงานที่ 26
- ตัววัดการดำเนินงานที่ 27
- ตัววัดการดำเนินงานที่ 28



ORGANIZATION

DEPARTMENT

INDIVIDUAL

3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ



3. พิจารณา
ข้อเสนอแนะเพื่อการ
พัฒนาตามลำดับ

พิจารณาข้อเสนอแนะ โดยเริ่มจากความสอดคล้องของเป้าหมาย
ระดับองค์การ หน่วยงานและบุคคล เรียงตามลำดับหัวข้อที่บุคลากร
แสดงความคิดเห็นว่าไม่เห็นด้วย/ไม่แน่ใจ

สรุปผลจากปัจจัย		ข้อเสนอแนะ	ลำดับการพัฒนา
GOAL			
	- ข้อความวิเคราะห์ที่ 1	- ตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ 1	✓
	- ข้อความวิเคราะห์ที่ 2	- ตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ 2	✓
	- ข้อความวิเคราะห์ที่ 3	- ตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ 3	✓
	- ข้อความวิเคราะห์ที่ 4	- ตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ 4	✓
	- ข้อความวิเคราะห์ที่ 13	- ตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ 13	✓
	- ข้อความวิเคราะห์ที่ 14	- ตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ 14	✓
	- ข้อความวิเคราะห์ที่ 15	- ตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ 15	❌
	- ข้อความวิเคราะห์ที่ 16	- ตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ 16	❌
	- ข้อความวิเคราะห์ที่ 25	- ตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ 25	❌
	- ข้อความวิเคราะห์ที่ 26	- ตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ 26	❌
	- ข้อความวิเคราะห์ที่ 27	- ตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ 27	❌
	- ข้อความวิเคราะห์ที่ 28	- ตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ 28	✓



สรุปผลจากปัจจัย		ข้อเสนอแนะ	ลำดับการพัฒนา
GOAL			
	Department Goal		
การกำหนดแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน		ข้อ 15 แนวทางการพัฒนา: ใช้	
มีเป้าหมายเพื่อนำ		การบริหารโครงการ (Project Management) เป็นแนวทางในการ	
เป้าประสงค์ของหน่วยงาน		วางปฏิบัติการเพื่อให้มั่นใจได้ว่า	
ทั้งที่ถ่ายทอดมาจาก		แผนที่กำหนดจะมีผู้รับผิดชอบ มี	
องค์การและงานที่		การการสรรทรัพยากร มีการ	
หน่วยงานต้องพัฒนาสู่การ		ดำเนินงานภายในเวลาที่กำหนด	
ปฏิบัติ โดยกำหนดว่า		รวมถึงประเมินความสำเร็จของ	
หน่วยงานจะดำเนินการ		แผนปฏิบัติงานนั้นว่าสำเร็จตาม	
อะไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบ		วัตถุประสงค์หรือไม่	
ดำเนินการเมื่อใด เสร็จ		ตัววัดการดำเนินงาน: มีการ	
เมื่อไร ดำเนินที่ไหน ต้อง		กำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้อง	
ใช้ทรัพยากรหรือ		กับเป้าหมายหน่วยงาน (มี/ไม่มี)	
งบประมาณเท่าไร			

3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ



ORGANIZATION
DEPARTMENT
INDIVIDUAL

4. กำหนดแผนและตัวชี้วัดเพื่อติดตามความคืบหน้าในการพัฒนา

สรุปผลการวิจัย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด
GOAL		
การกำหนดแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป้าประสงค์ของหน่วยงานที่ถ่ายทอดมาจากองค์กรและงานที่หน่วยงานต้องพัฒนาสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดหน่วยงานระดับแผนกอะไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการเมื่อใด เสร็จเมื่อไร ดำเนินที่ไหน ต้องใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณเท่าไร	แผนงานการพัฒนา ใช้การบริหารโครงการ (Project Management) เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ มีการกำหนด ระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานในลำดับชั้นตามโครงสร้างองค์กร ตัวชี้วัดความสำเร็จ มีการกำหนดแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับเป้าหมายหน่วยงาน (มี/ไม่มี)	

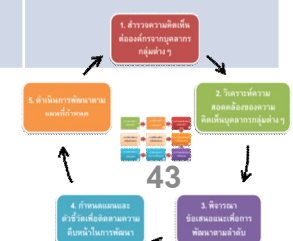
กำหนดแผนการพัฒนาและตัวชี้วัดเพื่อติดตามความคืบหน้า โดยเริ่มจากประเด็นที่ยังต้องพัฒนาในการกำหนดเป้าหมายระดับองค์การ หน่วยงานและบุคคล การออกแบบโครงสร้าง การบริหารจัดการระดับส่วนราชการ ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล โดยให้ความสำคัญกับ 3 ข้อเสนอแนะแรกตามลำดับ

ประเด็น: การกำหนดแผนปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ชื่อแผนงาน/โครงการ: การกำหนดแผนปฏิบัติของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด: มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายหน่วยงาน (มี/ไม่มี)

กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. ประชุมเพื่อพิจารณาเป้าหมายของส่วนราชการที่ถ่ายทอดมาสู่เป้าหมายระดับหน่วยงาน และเป้าหมายในการพัฒนางานของหน่วยงานเอง	หัวหน้าหน่วยงาน
2. กำหนดแผนงาน/โครงการที่ทำให้เป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติจริง โดยกำหนดกิจกรรม ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาในการดำเนินงาน และวิธีการติดตามความคืบหน้า	ทีมวางแผนของหน่วยงาน



3. กลไกการใช้เครื่องมือเพื่อการวินิจฉัยองค์การของส่วนราชการ



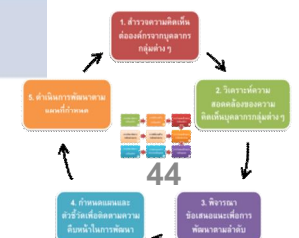
ORGANIZATION
DEPARTMENT
INDIVIDUAL

5. ดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนด

ดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนด โดยติดตามตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ มีการรายงานความสำเร็จ หรือสิ่งที่ต้องการสนับสนุนเพื่อให้แผนงาน/โครงการประสบความสำเร็จ

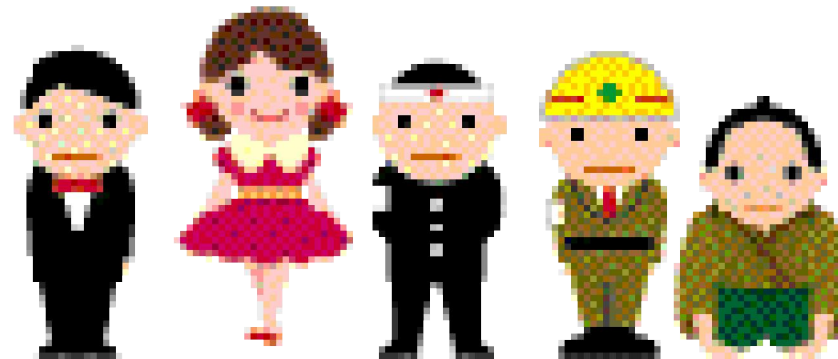
ประเด็น: การกำหนดแผนปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	
ชื่อแผนงาน/โครงการ: การกำหนดแผนปฏิบัติของหน่วยงาน	
ตัวชี้วัด: มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายหน่วยงาน (มี/ไม่มี)	
กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. ประชุมเพื่อพิจารณาเป้าหมายของจังหวัดที่ถ่ายทอดมาสู่เป้าหมายระดับหน่วยงาน และเป้าหมายในการพัฒนางานของหน่วยงานเอง	หัวหน้าหน่วยงาน
2. กำหนดแผนงาน/โครงการที่ทำให้เป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติจริง โดยกำหนดกิจกรรม ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาในการดำเนินงาน และวิธีการติดตามความคืบหน้า	ทีมงานแผนของหน่วยงาน

ประเด็น: การกำหนดแผนปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ①	
ชื่อแผนงาน/โครงการ: การกำหนดแผนปฏิบัติของหน่วยงาน	
ตัวชี้วัด: มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายหน่วยงาน (มี/ไม่มี) ②	
กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ ③
1. ประชุมเพื่อพิจารณาเป้าหมายของจังหวัดที่ถ่ายทอดมาสู่เป้าหมายระดับหน่วยงาน และเป้าหมายในการพัฒนางานของหน่วยงานเอง	หัวหน้าหน่วยงาน
2. กำหนดแผนงาน/โครงการที่ทำให้เป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติจริง โดยกำหนดกิจกรรม ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาในการดำเนินงาน และวิธีการติดตามความคืบหน้า	ทีมงานแผนของหน่วยงาน



4. บทบาทหน้าที่ของผู้ประสานงานการสำรวจ (Admin)

ORGANIZATION DEPARTMENT INDIVIDUAL	ช่วงเวลาและกิจกรรม	บทบาทหน้าที่ของผู้ประสานงาน (Admin)
	1. วันที่ 18 ก.ค. 57 ประชุมชี้แจงตัวแทนส่วนราชการระดับส่วนราชการ	ให้ข้อมูลกับผู้บริหารและข้าราชการถึงวัตถุประสงค์ วิธีการของการสำรวจว่าเป็นการวิจัย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การ
	2. วันที่ 28 ก.ค. – 13 ส.ค. 57 เปิดระบบให้ข้าราชการร่วมทำแบบสำรวจออนไลน์	- กระตุ้นให้ข้าราชการเข้าร่วมทำแบบสำรวจ - ติดตามจำนวนผู้เข้าร่วมตอบแบบสำรวจแต่ละกลุ่มให้มากกว่าจำนวนขั้นต่ำ
	3. วันที่ 15 ส.ค. 57 รับทราบผลการการสำรวจภาพรวมระดับส่วนราชการ	- พิจารณาผลการสำรวจในภาพรวม สื่อสารกับผู้บริหารและข้าราชการ - นำผลจากการสำรวจไปวางแผนพัฒนาองค์การตามลำดับ → สามารถกำหนดเป็นคำรับรองในการพัฒนาองค์การจากข้อเสนอแนะนี้ได้
	4. วันที่ 13-29 ส.ค. 57 คณะทำงานเข้าเยี่ยม 5 ส่วนราชการเพื่อเก็บข้อมูลเป็นกรณีศึกษาการพัฒนาองค์การที่เป็นแบบอย่างที่ดี	- เตรียมข้อมูล ประสานผู้รับผิดชอบเพื่อเก็บข้อมูลกรณีศึกษาการพัฒนาองค์การที่เป็นแบบอย่างที่ดี → Knowledge Management



Thank You

ติดต่อ โทรศัพท์: 02 356 9999 # 8804, 8916

02 356 9947

E-mail: pmqa@opdc.go.th

Website: www.opdc.go.th